

La Seguridad Social desde la perspectiva de género:

«Efectos de la brecha salarial en la protección social de las mujeres»

Madrid, 17 de octubre de 2016

Cristina Aragón Gómez
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

Efectos de la brecha salarial en la protección social de las mujeres

La brecha salarial

Algunos datos de interés

- Según la encuesta anual de estructura salarial, durante el año 2013 (último dato publicado) el 18,6% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 8,3% de los hombres.
- Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 10,2% de los hombres presentaron unos salarios cinco veces superior al SMI, frente al 4,7% de las mujeres.
- El salario promedio anual femenino representó el 76% del salario promedio anual masculino (un 24% menos).

(Promedio de la remuneración de los hombres - promedio de la remuneración de las mujeres) / promedio de la remuneración de los hombres

	Ganancia media anual según tipo de jornada			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Tiempo completo	26.345,72	28.095,60	23.994,34	14,60%
Tiempo parcial	10.056,10	10.670,74	9.766,17	8,48%
Total	22.697,86	25.675,17	19.514,58	23,99%

La brecha salarial

Algunos datos de interés

- Pero si se considera el salario hora, el salario promedio anual femenino aún sigue siendo un 16,76% inferior al salario promedio anual masculino.

	Ganancia media por hora según tipo de jornada			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Tiempo completo	15,19	16,12	13,91	13,71%
Tiempo parcial	11,06	12,64	10,39	17,80%
Total	14,64	15,87	13,21	16,76%

La brecha salarial

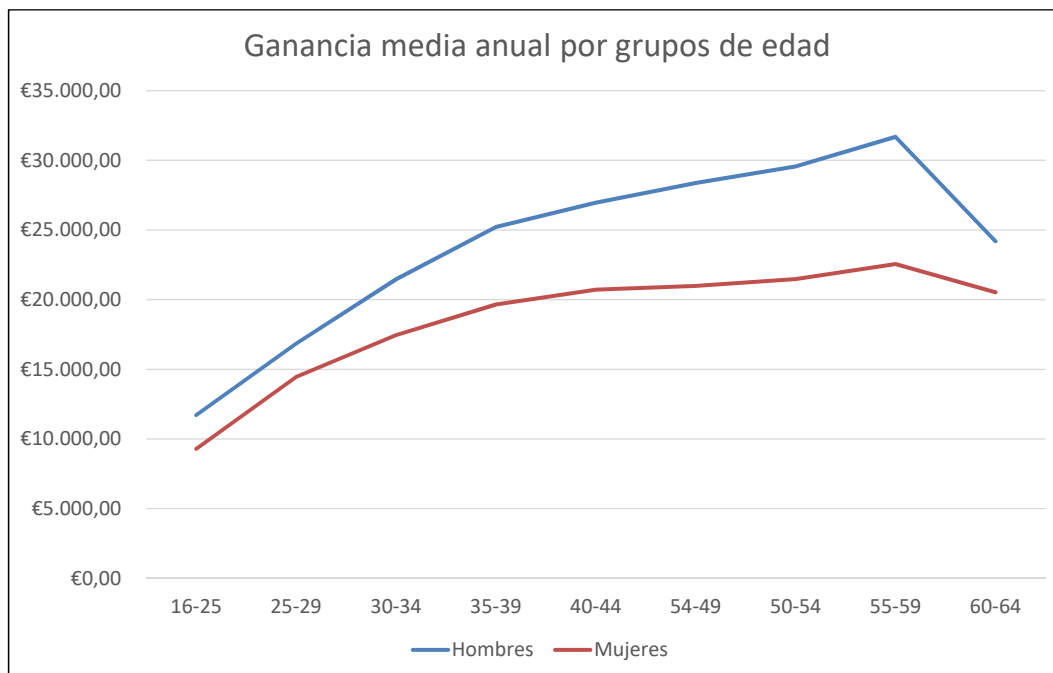
Algunos datos de interés

- Volviendo a la retribución en cómputo anual, la brecha salarial se produce en todos los tramos de edad, constatándose una relación directamente proporcional entre el incremento de los años de edad y la diferencia retributiva entre hombres y mujeres.

	Ganancia media anual por grupos de edad			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
De 16 a 25	10.541,15 €	11.716,15 €	9.287,90 €	20,73%
De 25 a 29	15.587,21 €	16.853,47 €	14.462,27 €	14,19%
De 30 a 34	19.452,11 €	21.468,59 €	17.443,94 €	18,75%
De 35 a 39	22.522,09 €	25.217,67 €	19.659,26 €	22,04%
De 40 a 44	23.973,45 €	26.968,77 €	20.713,21 €	23,20%
De 45 a 49	24.781,25 €	28.371,35 €	20.987,98 €	26,02%
De 50 a 54	25.748,79 €	29.561,34 €	21.483,87 €	27,32%
De 55 a 59	27.406,12 €	31.691,39 €	22.563,92 €	28,80%
De 60 a 64	22.626,56 €	24.188,15 €	20.520,08 €	15,16%
65 y más años	24.538,14 €	30.323,76 €	17.821,32 €	41,23%

La brecha salarial

Algunos datos de interés



La brecha salarial

¿Cuáles son las principales causas de la brecha salarial?

1º) Discriminaciones por razón de sexo.

2º) La edad:

- Refleja el acceso más tardío de las mujeres al mercado laboral (menor cuantía de los plusos vinculados a la antigüedad, a la experiencia, a la asunción de tareas de responsabilidad).
- Refleja el impacto de la trayectoria vital en la trayectoria profesional.

3º) La segregación ocupacional:

- Horizontal: peor valoración social y, en consecuencia, económica de los trabajos tradicionalmente feminizados (p.e.: STC 145/1991).
- Vertical: Las mujeres ocupamos en menor medida puestos directivos y de responsabilidad. Posibles razones:
 - ⇒ Estereotipos: Creencia que asocia las dotes de mando a los hombres. Falta de reconocimiento a la autoridad de las mujeres.
 - ⇒ Criterios de ascenso sexistas.
 - ⇒ Redes (formales e informales) que facilitan la promoción de los hombres, etc.

La brecha salarial

¿Cuáles son las principales causas de la brecha salarial?

4º) La asunción de responsabilidades familiares y la aún baja corresponsabilidad de los hombres en las labores domésticas y en las tareas de cuidado:

- Menos horas trabajadas (por reducciones de jornada, por realización de trabajos a tiempo parcial, por tener menos disponibilidad para realizar horas extraordinarias,...).
- Dificultades de promoción (por abandono del mercado de trabajo, por interrupciones en la carrera profesional, por tener menor disponibilidad para ocupar puestos de responsabilidad, por tener menor disponibilidad para realizar cursos de formación que favorezcan un posterior ascenso,...).
- Impacto en retribuciones variables (comisiones por ventas, bonus por objetivos,...).

De la brecha salarial a la brecha en la protección social

1º) Mayor dificultad para acceder al derecho a las prestaciones

1) El derecho a una **prestación no contributiva** obedece a un título de ciudadanía, por lo que basta encontrarse en una situación de necesidad real.

2) El derecho a una **prestación contributiva** obedece a un título de previsión. De ahí que no baste con que sobrevenga una situación de necesidad, sino que ésta tiene que haber sido prevista con antelación y ha debido articularse un engranaje dirigido precisamente a su cobertura y la constitución de un fondo económico con el que hacerle frente. Así, el derecho a las prestaciones se condiciona:

- A que el causante se encuentre en alta o en situación asimilada al alta en el momento de sobrevenir la contingencia.
- A que el sujeto acredite una determinada carrera de seguro.

⇒ Por lo tanto, el abandono del mercado de trabajo, las interrupciones en la carrera profesional, la realización de trabajos a tiempo parcial,... tienen una clara incidencia en la protección social, pues dificultan el acceso a las prestaciones de carácter contributivo.

De la brecha salarial a la brecha en la protección social

1º) Mayor dificultad para acceder al derecho a las prestaciones

“El beneficiario tipo de una pensión no contributiva se corresponde con el de una mujer española casada, que vive integrada en una unidad económica formada por dos y tres personas” (IMERSO. Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social y del beneficiario de prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad. Diciembre 2015)-.

	PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS					
	Jubilación		Invalidez		Total	
Beneficiarios:	En número	En porcentaje	En número	En porcentaje	En número	En porcentaje
Hombres	55.727	21,89%	93.472	47,19%	149.199	32,96%
Mujeres	198.896	78,11%	104.601	52,81%	303.497	67,04%
Total	254.623	100%	198.073	100%	452.696	100%

Fuente: Estadísticas IMERSO. Pensiones no contributivas. Perfil del pensionista por tipo de pensión y sexo. Año 2015.

De la brecha salarial a la brecha en la protección social

2º) Menor cuantía de las pensiones

En el nivel contributivo de protección, la cuantía de las prestaciones se obtienen aplicando un porcentaje sobre una base reguladora:

- **Porcentaje aplicable:** Viene determinado por el legislador en función de cuál sea la situación de necesidad protegida, de su origen común o profesional, o del esfuerzo de cotización previamente realizado (jubilación e, indirectamente, incapacidad permanente)
- **Base reguladora:** Importe que se calcula sobre la previa cotización del causante, con el objeto de que la cuantía de las prestaciones sea proporcional a las rentas de activo.

Por tanto:

1º) Salarios más bajos ⇒ Bases de cotización más bajas ⇒ Base reguladora más baja ⇒ Prestación de menor cuantía.

2º) Jornadas de trabajo inferiores ⇒ Salarios en proporción a la jornada ⇒ Bases de cotización más bajas ⇒ Base reguladora más baja ⇒ Prestación de menor cuantía.

3º) Carreras de cotización inferiores:

⇒ Porcentaje aplicable más bajo ⇒ Pensiones de menor cuantía.

⇒ Existencia de lagunas de cotización ⇒ Bases reguladoras más baja ⇒ Pensiones de menor cuantía.

De la brecha salarial a la brecha en la protección social

2º) Menor cuantía de las pensiones

1) Pensiones complementadas a mínimos (datos a diciembre de 2015):

- Del total de pensiones complementadas a mínimos, un 63,25% son percibidas por mujeres.
- Del total de pensiones percibidas por hombres, un 20,17% está complementado a mínimos.
- Del total de pensiones percibidas por mujeres, un 33,01% está complementado a mínimos.

2) Pensiones topadas (datos a septiembre de 2016):

- Del total de pensiones percibidas por hombres, un 5,47% están topado en la cuantía máxima o por encima de la máxima.
- Del total de pensiones percibidas por mujeres, sólo el 1,62% está topado en la cuantía máxima o por encima de la máxima.

De la brecha salarial a la brecha en la protección social

2º) Menor cuantía de las pensiones

Cuantía media			Brecha
Prestación	Hombres	Mujeres	
Incapacidad Permanente	986,81 €	805,03 €	18,42%
Jubilación	1.188,35 €	733,48 €	38,28%
Viudedad	477,81 €	642,82 €	-34,53%
Orfandad	369,66 €	371,23 €	-0,42%
En favor de familiares	479,13 €	530,75 €	-10,77%
TOTAL	1.100,67	683,40	37,91%

Fuente: Estadísticas del Ministerio de Empleo. "Pensiones e importe medio por sexo y clase". Total regímenes. Datos actualizados a diciembre de 2015

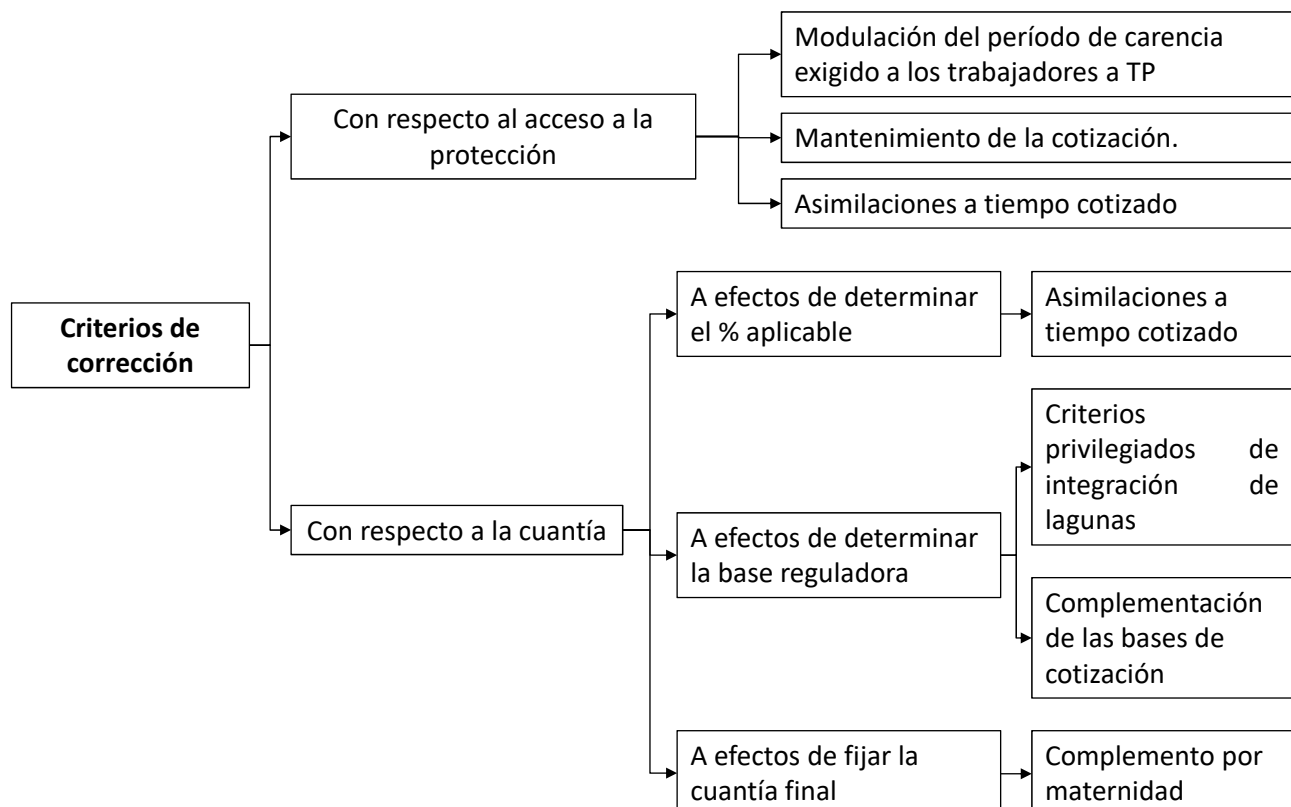
De la brecha salarial a la brecha en la protección social

2ª) Menor cuantía de las pensiones

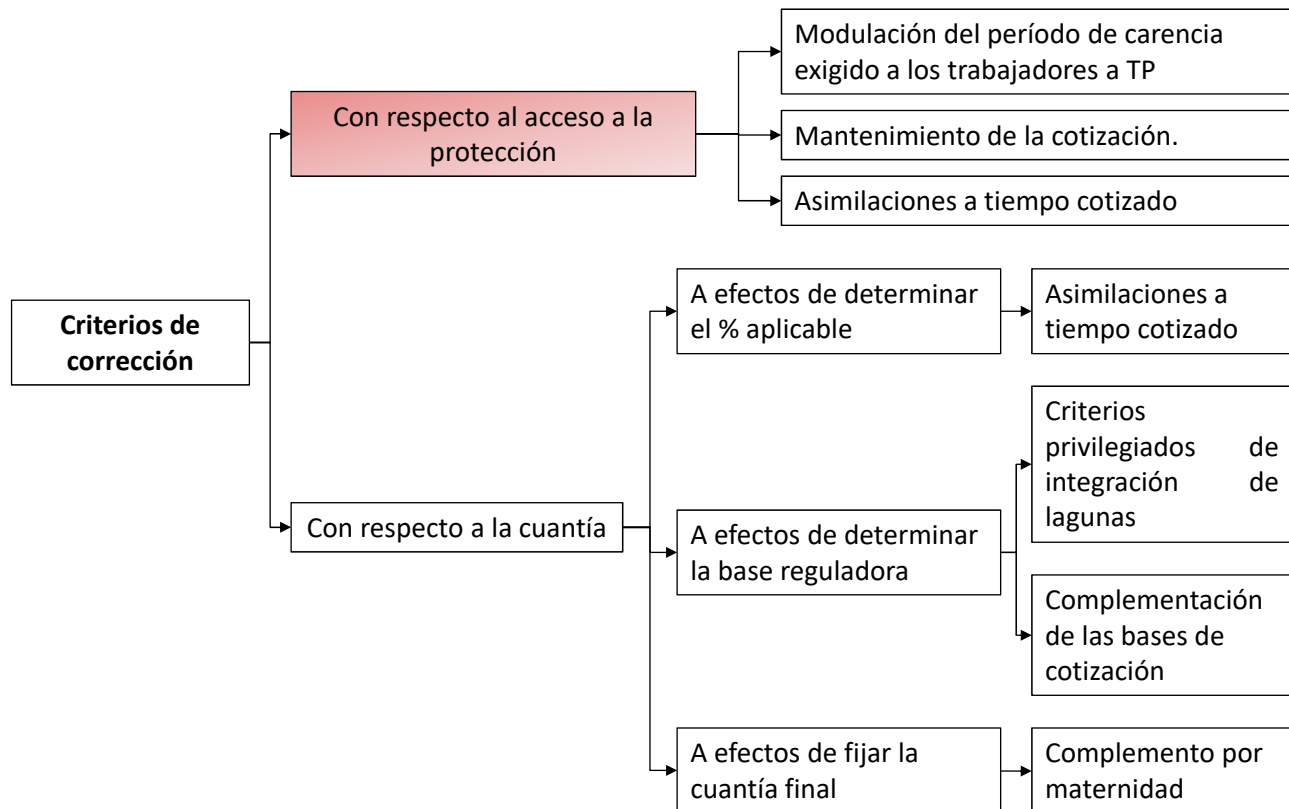
Edad	Pensión media incapacidad permanente			Pensión media jubilación			Pensión media viudedad		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
0 - 4									
5 - 9									
10 - 14									
15 - 19		395,60 €							
20 - 24	642,00 €	575,96 €	10,29%				528,48	594,28	-12,45%
25 - 29	686,59 €	621,79 €	9,44%				597,81	685,36	-14,64%
30 - 34	767,42 €	728,31 €	5,10%				603,32	705,40	-16,92%
35 - 39	834,65 €	781,20 €	6,40%				655,93	734,48	-11,98%
40 - 44	855,79 €	798,74 €	6,67%				655,70	738,58	-12,64%
45 - 49	881,18 €	788,75 €	10,49%	2.160,33 €	1.791,88 €	17,06%	642,40	710,22	-10,56%
50 - 54	921,20 €	800,07 €	13,15%	2.282,85 €	2.073,02 €	9,19%	625,87	715,23	-14,28%
55 - 59	1.080,69 €	896,47 €	17,05%	2.140,64 €	1.812,69 €	15,32%	622,09	729,73	-17,30%
60 - 64	1.173,52 €	934,95 €	20,33%	1.549,98 €	1.380,94 €	10,91%	627,80	760,46	-21,13%
65 - 69	1.163,70 €	937,11 €	19,47%	1.501,36 €	1.033,82 €	31,14%	570,88	745,26	-30,55%
70 - 74				1.398,85 €	899,23 €	35,72%	506,36	719,61	-42,11%
75 - 79				1.223,87 €	789,52 €	35,49%	469,74	694,00	-47,74%
80 - 84				1.115,52 €	735,28 €	34,09%	443,33	675,45	-52,36%
85 y más				1.045,48 €	693,56 €	33,66%	423,27	645,69	-52,55%
No consta	981,78	453,14		1.223,78 €	687,99 €	43,78%	807,12	629,76	21,97%
Total	1.017,94	860,90		1.327,27 €	912,04 €	31,28%	527,54	690,77	-30,94%

Fuente: Estadísticas del Ministerio de Empleo. “Pensiones en vigor por clase, sexo y grupos de edad”. Régimen General. Datos actualizados a septiembre 2016

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?



¿Qué ha hecho el legislador al respecto?



¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto al acceso a la cobertura: a) Modulación del período de carencia a los trabajadores a tiempo parcial

Regulación previa a la reforma operada por el RD-Ley 11/2013:

- Nuestro sistema de Seguridad Social se edificó sobre el paradigma del trabajo a tiempo completo y por tiempo indefinido y se ha ido adaptando, con muchas dificultades, a las peculiaridades del contrato a tiempo parcial.
- **La cotización de los trabajadores a tiempo parcial** se efectuaba en función de las horas trabajadas.
- **El cómputo del período de carencia relativo a los trabajadores a tiempo parcial** se realizaba en función de las horas trabajadas, mediante su conversión en días teóricos de cotización [nº de horas trabajadas/5].
- **Se preveían algunos criterios de corrección:**
 - Elasticidad del período dentro del cual debía estar comprendido el requisito de carencia: el marco de referencia se incrementaba en la misma proporción en que se redujese la jornada.
 - Aplicación de un coeficiente multiplicador para el acceso a las pensiones de incapacidad permanente y jubilación (días teóricos de cotización x 1,5).
 - El acceso a la prestación por desempleo se regulaba por una norma específica (art. 3.4 RD 625/1985).

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto al acceso a la cobertura: a) Modulación del período de carencia a los trabajadores a tiempo parcial

Regulación posterior al RD-Ley 11/2013 (en respuesta a la STJUE 22-11-2012, caso Elbal Moreno y a la STC 60/2013):

- **Cotización de los trabajadores a tiempo parcial:** Se efectúa en función de las horas trabajadas.
- **Cómputo del período de carencia relativo a los trabajadores a tiempo parcial:** El cómputo del período de carencia se realiza en proporción a la jornada desempeñada, mediante la introducción de un nuevo criterio de cálculo: el coeficiente de parcialidad [Días cotizados = Días en alta a tiempo parcial * % de jornada realizado respecto de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable].
 - ⇒ La prestación por desempleo sigue rigiéndose por su normativa específica (art. 3.4 RD 625/1985).
- **Criterios de corrección:**
 - El requisito de carencia exigido se adapta en función del “coeficiente global de parcialidad” .
 - Con respecto a la pensión de jubilación, al período mínimo de cotización exigido se le asignará el 50% de la base reguladora.
 - Con respecto a la pensión de jubilación y a la incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados durante el contrato a tiempo parcial se incrementará con la aplicación de un coeficiente multiplicador del 1,5.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto al acceso a la cobertura: a) Modulación del período de carencia a los trabajadores a tiempo parcial

EJEMPLO

1^{er} contrato: Del 1-1-2002 al 31-12-2011, a TC
2^{do} contrato: Del 1-1-2012 al 31-12-2013, a TC
3^{ter} contrato: Del 1-1-2014 al 31-12-2016, a TP (sábados y domingos, 40%)

1) ¿Qué período de cotización acredita?

PERÍODO	DÍAS EN ALTA (a)	COEFICIENTE DE PARCIALIDAD (b)	DÍAS COTIZADOS (a x b)
1-1-2002 a 31-12-2011 (10 años)	3.650	100%	3.650
1-1-2012 a 31-12-2013 (2 años)	730	100%	730
1-1-2014 a 31-12-2016 (3 años)	1.095	40%	438
TOTAL	5.475	-	4.818
COEFICIENTE GLOBAL DE PARCIALIDAD			88%

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto al acceso a la cobertura: a) Modulación del período de carencia a los trabajadores a tiempo parcial

EJEMPLO

2) ¿Qué período de cotización se le va a exigir para acceder, por ejemplo, a la jubilación?

PERIODO DE CARENCIA EXIGIDO PARA ACCEDER A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN		
Trabajador a TC	Carencia genérica	5.475 días a lo largo de toda la vida laboral
	Carencia específica	730 días en los últimos 15 años
Trabajador a TP (88%)	Carencia genérica	4.818 días a lo largo de toda la vida laboral
	Carencia específica	642 días en los últimos 15 años

Efectos de la brecha salarial en la protección social de las mujeres

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto al acceso a las prestaciones: b) Mantenimiento de la obligación de cotizar

Regla general: La obligación de cotizar por parte de la empresa se condiciona a la realización de un trabajo remunerado.

Criterio corrector: En determinados supuestos, el legislador desvincula la aportación al sistema de la efectiva prestación de servicios:

- “La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural” (**Art. 144.4 LGSS**).
 - “Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones” (**art. 165.3 LGSS**).
- ⇒ Así, el peso de la protección se traslada en exclusiva a la empresa, que tiene que asumir el coste de la cuota patronal aun cuando no existe una correlativa contraprestación de servicios.
- ⇒ No obstante, si la empresa cubriera la vacante a través de un contrato de interinidad tendría derecho a una bonificación, tanto por el trabajador sustituto como por el sustituido, cuyo importe asciende al 100% de la base de cotización por contingencias comunes, por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (art. 1 RD-Ley 11/1998, en relación con la DA 2ª Ley 12/2001).

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto al acceso a las prestaciones: c) Asimilación a tiempo cotizado

1º) Excedencia por cuidado de hijos y de otros familiares:

Régimen jurídico: Art. 237 LGSS (cuyo origen se encuentra en la Ley 26/1990).

Finalidad: Neutralizar la falta de cotización durante la situación de excedencia por cuidado de hijos y de familiares.

Beneficiarios: Quienes hayan disfrutado del período de excedencia por tal motivo (sean hombres o mujeres).

Alcance:

- Objetivo: jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad
- Temporal: La ficción alcanza a todo el período de excedencia efectivamente disfrutado, con los siguientes límites:
 - Excedencia por cuidado de hijos: Tres años (art. 237.1 LGSS).
 - Excedencia por cuidado de familiares: Un año (art. 237.2 LGSS).

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto al acceso a las prestaciones: c) Asimilación a tiempo cotizado

2º) Períodos de cotización asimilados por parto:

Régimen jurídico: Art. 235 LGSS (cuyo origen se encuentra en la DA 18ª Ley 3/2007).

Finalidad: Se asimila a tiempo cotizado el tiempo durante el cual se hubiera disfrutado el descanso por maternidad, en el supuesto de que se hubiera estado trabajando.

Beneficiaria: “La solicitante de la pensión” (mujer).

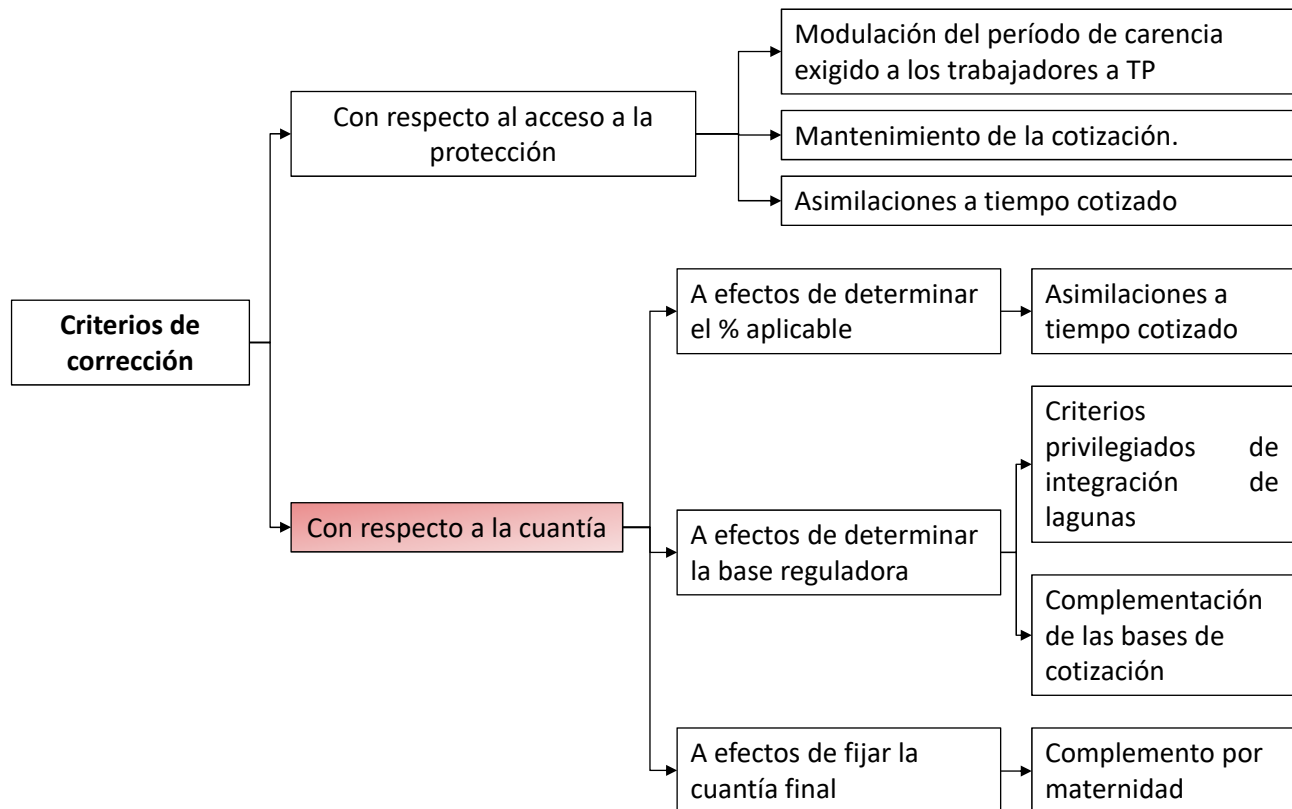
Requisitos:

- Que se trate de un supuesto de maternidad biológica (con independencia del lugar en que se haya producido el parto, STS 14-6-2016, Rº 1733/2015).
- Que la madre no fuera trabajadora o funcionaria en el momento del parto.

Alcance:

- Objetivo: Pensiones de jubilación e incapacidad permanente.
- Temporal: 112 días completos por cada parto, al que se le sumarán, en caso de parto múltiple, 14 días más por cada hijo a partir del segundo (éste incluido).

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?



¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto a la cuantía: a) Beneficios por cuidado de hijos

Régimen jurídico: Art. 236 LGSS y RD 1716/2012 (fruto de la reforma operada por la Ley 27/2011).

Finalidad: Se computa como período cotizado, a todos los efectos (salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido) el período de interrupción de la actividad laboral presuntamente motivada por el nacimiento de un hijo o por la adopción o el acogimiento de un menor de seis años.

Beneficiario: Cualquiera de los progenitores que cumpla los requisitos exigidos. Ahora bien, de cumplirlos ambos, este beneficio se reconocerá a favor de uno de ellos. En tal caso,

- El beneficiario se determinará de común acuerdo entre los progenitores.
- En caso de controversia entre ellos, se otorgará el derecho a la madre.

Requisitos:

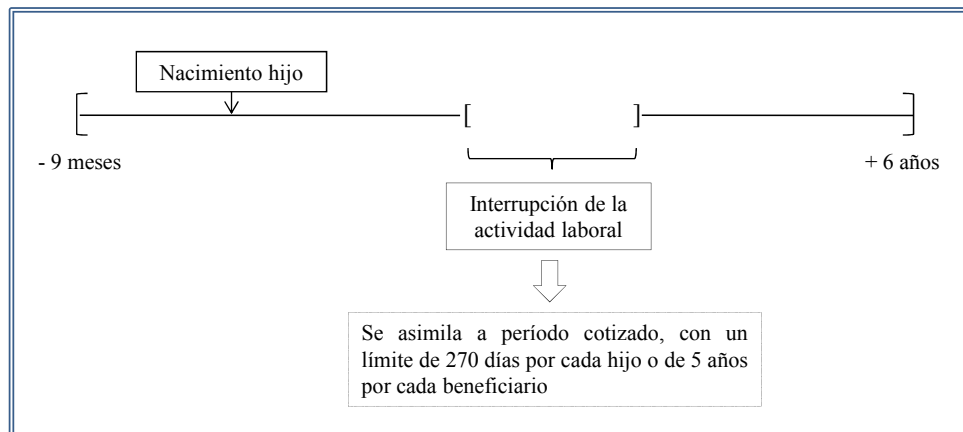
- Que se produzca una interrupción en la cotización como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo o de la finalización del cobro de la prestación por desempleo.
- Que esa ausencia de cotización se encuentre comprendida en un determinado período de tiempo cuyo cómputo toma como referente el momento del parto, del acogimiento o de la adopción.

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto a la cuantía: a) Beneficios por cuidado de hijos

⇒ Concretamente:

- En caso de parto: Interrupción entre los nueve meses anteriores al parto y los seis años posteriores.
- En caso de acogimiento o adopción: Interrupción entre los tres meses anteriores a la resolución y los seis años posteriores.



¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto a la cuantía: a) Beneficios por cuidado de hijos

Alcance:

- Objetivo: La asimilación a tiempo cotizado tiene efectos con respecto a todas las prestaciones de la Seguridad Social, excepto desempleo.
- Funcional: A todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido.
- Temporal: 270 días por hijo o menor acogido (a partir del año 2019).

⇒ Límites: El período computable no puede superar:

- La interrupción real de cotización.
- Cinco años por beneficiario, cualquiera que sea el número de hijos (biológicos o adoptivos) o menores acogidos.

Particularidades: Ficción compatible y acumulable con los períodos de cotización asimilados por parto y con los períodos de cotización asimilados por excedencia < 5 años por beneficiario.

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto a la cuantía: b) Supuestos privilegiados de integración de lagunas

- **Regla general:** Cuando en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente por enfermedad común y de jubilación aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras 48 mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50% de dicha base mínima.
- **Excepciones:**
 - 1ª) Excedencia por cuidado de hijos y de familiares:
 - La ausencia de cotización durante el período de excedencia se integra con las bases propias, entendiendo por tal el promedio de las bases de cotización del beneficiario correspondientes a los seis meses inmediatamente anteriores (art. 7 RD 1335/2005).
 - Si la excedencia hubiera estado precedida por una reducción de jornada por guarda legal, las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que les hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin dicha reducción (art. 237.4 LGSS).
 - 2ª) Períodos de interrupción de la actividad: La base de cotización a considerar está constituida por el promedio de las bases de cotización del beneficiario correspondientes a los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de la interrupción de la cotización (art. 9 RD 1716/2012).

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto a la cuantía: c) Complementación de las bases de cotización

- **Regla general:** En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal, la cotización se rige por las reglas establecidas para los contratos a tiempo parcial (art. 66 RD 2064/1995). En consecuencia, se cotiza pro las horas efectivamente trabajadas.
- **Criterio corrector:** La base de cotización se computa incrementada con el objeto de neutralizar el impacto de una cotización inferior con motivo de una reducción de jornada por guarda legal acompañada de una correlativa reducción del salario.
 - ⇒ Se establece así la ficción de que la jornada de trabajo se ha mantenido en los mismos términos que tenía con anterioridad.

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto a la cuantía: c) Complementación de las bases de cotización

	Art. 270.6 LGSS	Art. 237.3 LGSS 1º párrafo	Art. 237.3 LGSS 2º párrafo
Supuestos protegidos	1.- Hijos prematuros u hospitalizados a menores de 12 años continuación del parto. 2.- Cuidado de hijos menores de 12 años. 3.- Cuidado de familiares hasta el 2º grado. 4.- Cuidado de menores enfermos de cáncer o afectados por otra enfermedad grave. 5.- Reducción de jornada por violencia de género	1.- Cuidado de hijos menores de 12 años. 2.- Cuidado de familiares hasta el 2º grado.	Cuidado de menores enfermos de cáncer o afectados por otra enfermedad grave.

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respecto a la cuantía: c) Complementación de las bases de cotización

ALCANCE	SUPUESTOS		
	Art. 270.6 LGSS	Art. 237.3 LGSS 1º párrafo	Art. 237.3 LGSS 2º párrafo
a) Funcional	Las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin reducción		
b) Objetivo	Prestación por desempleo	Jubilación Incapacidad permanente Muerte y supervivencia Maternidad Paternidad	Jubilación Incapacidad permanente Muerte y supervivencia Incapacidad temporal Riesgo (embarazo y lactancia) Maternidad Paternidad
c) Temporal	Lo que dure la reducción de jornada en los 180 días computables a efectos de cálculo de la base reguladora.	Cuidado de hijos: dos primeros años. Cuidado de familiares: 1º año.	Lo que dure la reducción de jornada por tal motivo.

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respeto a la cuantía: d) Complemento por maternidad

- 1) Régimen jurídico: Art. 60 LGSS (cuyo origen se encuentra en la LPGE 2016).
- 2) Finalidad: Contraprestar a las mujeres por “su aportación demográfica a la Seguridad Social”.
- 3) Beneficiaria: Madres que causen determinadas prestaciones del sistema.
- 4) Requisitos:
 - Que la mujer haya tenido al menos dos hijos (biológicos o adoptivos) antes del hecho causante de la pensión.
 - Que sea beneficiaria de alguna de las siguientes pensiones: a) incapacidad permanente; b) viudedad; y c) jubilación (salvo jubilación anticipada voluntaria y jubilación parcial).
 - Que la pensión se haya causado a partir del 1-1-2016.
- 5) Importe:

i.- Regla general: La cuantía del complemento será el resultado de aplicar a la cuantía inicial de la pensión el porcentaje que corresponda en función del número de hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión:

 - 2 hijos: 5%
 - 3 hijos: 10%
 - 4 o más hijos: 15%

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respeto a la cuantía: d) Complemento por maternidad

- ii.- Excepciones*:
- Primera ⇒ Cuando la pensión devengada alcanza el límite máximo:
- Si la pensión sin el complemento supera el límite máximo, la suma no podrá superar dicho límite incrementado en un 50% del complemento asignado.
 - Si la pensión más el complemento supera el límite máximo, la interesada tendrá derecho a percibir el 50% de la parte del complemento que exceda del límite máximo vigente en cada momento.
- ⇒ En tales casos, el complemento se calcula aplicando el porcentaje al importe de la pensión máxima.
- Segunda ⇒ Cuando la pensión no alcanza el límite mínimo: En tal caso, la beneficiaria cobrará la cuantía mínima y a dicho importe se le sumará el complemento por maternidad que será el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la pensión inicialmente calculada.
- Tercera ⇒ En caso de concurrencia de pensiones: Se reconocerá el complemento a una de las pensiones de la beneficiaria, de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:
- 1º) A la pensión que resulte más favorable.
 - 2º) Si concurre una pensión de jubilación con una pensión de viudedad, el complemento se aplicará a la pensión de jubilación.
- 4) Dinámica: El derecho al complemento estará sujeto al régimen jurídico de la pensión en lo referente a nacimiento, duración, suspensión, extinción y, en su caso, actualización.

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respeto a la cuantía: d) Complemento por maternidad

EJEMPLO

Cuantía de la pensión de jubilación (beneficiaria mayor de 65 años con cónyuge NO a cargo)

Pensión devengada		Pensión percibida			
		Sin hijos / Un hijo	Dos hijos	Tres hijos	Cuatro o más hijos
Cuantía media	1.039,63 €	1.039,63 €	1.091,61 €	1.143,59 €	1.195,57 €
Cuantía máxima	3.000,00 €	2.567,28 €	2.631,46 €	2.695,64 €	2.759,83 €
Cuantía mínima	300,00 €	603,50 €	618,50 €	633,50 €	648,50 €

¿Qué ha hecho el legislador al respecto?

Con respeto a la cuantía: d) Complemento por maternidad

5) Valoración de la medida:

- ¿El complemento por maternidad vulnera el principio de igualdad entre mujeres y hombres?

Art. 9 CE: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”



- ⇒ Situación fáctica de desigualdad.
- ⇒ Medida necesaria para lograr el equilibrio.
- ⇒ Necesario carácter temporal

Disfunciones del modelo

El elenco de medidas articulado por el legislador es amplio, pero sin embargo el problema aún subsiste:

- Muchas de estas medidas han sido introducidas en el Ordenamiento jurídico a través reformas legislativas relativamente recientes cuyo alcance temporal no ha tenido alcance retroactivo, aplicándose únicamente a las pensiones causadas a partir de la entrada en vigor de la medida.
- Los criterios de corrección son insuficientes:
 - El legislador no hace extensivas al contrato a tiempo parcial las medidas previstas con respecto a la reducción de jornada por cuidado de hijos o de familiares, cuando la motivación para aceptar un trabajo de esas características ha podido ser igualmente la asunción de responsabilidades familiares.
 - La totalización de las bases de cotización durante la reducción de jornada se aplica a un período excesivamente escaso.
 - La duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares (dos años) y el período de asimilación a tiempo cotizado (un año) resultan claramente insuficientes, teniendo en cuenta que las necesidades de cuidado se prolongan por un período de seis años de media, a razón de diez horas de atención diaria (Libro blanco de la dependencia), lo que puede provocar la expulsión del cuidador del mercado de trabajo.